

DEFINIÇÃO PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

Ata da Reunião de Júri - 1

Ref.^a D – ART | 1 Técnico Superior

Aos vinte e um dias do mês de junho do ano dois mil e vinte e quatro, na sede da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, Rua do Carmo n.º 20, em Aveiro, reuniram José Eduardo de Matos, Presidente do Júri, Olga Cravo, 1.^a Vogal Efetiva e Paulo Rodrigues, 2.º Vogal Efetivo, que constituem o Júri do procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (Ref.^a D – ART) tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior do Mapa de Pessoal da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, designado por despacho do Presidente do Conselho Intermunicipal de 07/05/2024, exarado na Informação Interna n.º 812 de 2024, a fim de, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante designada por Portaria), procederem à definição dos parâmetros de avaliação, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no presente procedimento.

1. Métodos de Seleção - Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

1.1 Para os candidatos com vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são a “**Avaliação Curricular**” e a “**Entrevista de Avaliação de Competências**”, complementando com o método de seleção facultativo “**Avaliação Psicológica**”. Caso mediante declaração escrita

afastem estes métodos de seleção, ser-lhes-ão aplicados os métodos “**Prova de Conhecimentos**” e “**Avaliação Psicológica**”, complementado com o método de seleção facultativo “**Entrevista de Avaliação de Competências**”.

1.2 À generalidade dos candidatos admitidos serão aplicados os métodos de seleção “**Prova de Conhecimentos**” e “**Avaliação Psicológica**”, complementado com o método de seleção facultativo “**Entrevista de Avaliação de Competências**”.

1.3 Nos termos do artigo 21.º da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, têm carácter eliminatório. Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores ou um juízo de *Não Apto* num dos métodos ou fases serão excluídos do procedimento concursal, não lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes.

1.4 A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fases equivale à sua exclusão do procedimento concursal.

2. Aplicação dos métodos de Seleção - Por razões de celeridade procedimental, a aplicação dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

2.1 O primeiro método de seleção será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal comum.

2.2 O segundo método de seleção será aplicado ao conjunto de candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

2.3 O método de seleção facultativo será aplicado à totalidade dos candidatos aprovados no segundo método de seleção.

2.4 É dispensada a aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

3. Ponderação Métodos de Seleção - As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:

- a) Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular – 60%
- b) Entrevista de Avaliação de Competências – 40%

3.1 Avaliação Curricular (AC) - Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação, em que será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, nas áreas referidas no Aviso;
- b) Formação profissional, em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 10 anos;
- c) Experiência profissional, em que será considerada a experiência na área de atividade a que se candidata, ponderada de acordo com a sua duração e enquadramento;
- d) Avaliação de desempenho, em que será considerada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo (biénio) realizado.

Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura.

A classificação final deste método de seleção será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (25\% HA + 25\% FP + 40\% EP + 10\% AD)$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular

HA - Habilitação Académica

FP - Formação Profissional

EP - Experiência Profissional

AD - Avaliação de Desempenho

- #### 3.1.1 HA - Habilitação Académica
- ou nível de qualificação, onde será ponderado a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, e devidamente comprovado pelas entidades competentes. Será valorada em função das áreas que constam do aviso, de acordo com os seguintes parâmetros, até ao limite máximo de 20 valores:

| Habilitação | Valoração |
|---------------------------------|-----------|
| Doutoramento nas áreas do aviso | 20 |
| Mestrado nas áreas do aviso | 16 |
| Licenciatura nas áreas do aviso | 14 |

Na avaliação da habilitação apenas será observado o maior grau obtido.

- 3.1.2 **FP - Formação Profissional**, onde ponderar-se-ão as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relevantes e relacionadas com as exigências e as atividades do posto de trabalho a ocupar, comprovadas através de cópia do respetivo certificado ou outro documento comprovativo. No caso do certificado ou outro documento comprovativo da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas, bem como cada semana equivale a cinco dias, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. Serão valoradas de acordo com os seguintes parâmetros, até ao limite máximo de 20 valores:

| Formação Profissional | Valoração |
|--|-----------|
| Formação profissional superior a 750 horas | 20 |
| Formação profissional superior a 500 e até 750 horas | 18 |
| Formação profissional superior a 350 e até 500 horas | 16 |
| Formação profissional superior a 200 e até 350 horas | 14 |
| Formação profissional superior a 100 e até 200 horas | 12 |
| Formação profissional até 100 horas | 10 |
| Sem formação ou formação não adequada às funções a exercer | 0 |

Só serão consideradas as formações profissionais concluídas nos últimos 10 anos.

- 3.1.3 **EP - Experiência Profissional**, onde a experiência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a preencher, será ponderada de acordo com a sua duração e enquadramento. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o tempo (em meses completos) de exercício de funções

caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, tendo por base a análise do *Curriculum Vitae*, detalhado em períodos de tempo, e as declarações emitidas pelo serviço ou órgão onde o candidato exerce funções, sendo valorado de acordo com os seguintes parâmetros:

| Experiência Profissional | Valoração |
|---|------------------|
| Experiência profissional superior a doze anos | 20 |
| Experiência profissional superior a nove anos e até doze anos | 18 |
| Experiência profissional superior a seis anos e até nove anos | 16 |
| Experiência profissional superior a três anos e até seis anos | 14 |
| Experiência profissional superior a um ano e até três anos | 12 |
| Experiência profissional até um ano | 10 |
| Sem experiência profissional | 0 |

3.1.4 **AD – Avaliação do Desempenho**, devidamente comprovada, relativa ao último período avaliativo (biénio) realizado, de exercício de funções na carreira e na categoria de técnico superior, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada da seguinte forma:

| Avaliação de Desempenho | Valoração |
|-----------------------------------|------------------|
| Reconhecimento de Excelência | 20 |
| Desempenho Relevante / 4 a 5 | 15 |
| Desempenho Adequado / 2 a 3,999 | 10 |
| Desempenho Inadequado / 1 a 1,999 | 0 |

No caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 10 valores.

3.2 **Prova de Conhecimentos (PC)** – Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício

da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, sendo-lhe atribuída uma ponderação de 60%.

A prova de conhecimentos irá assumir a forma escrita em suporte papel, com consulta de bibliografia constante do aviso, sem acesso a tecnologias de informação, de natureza teórica e de realização individual, com a duração máxima de 60 minutos, com 30 minutos de tolerância, versando sobre a seguinte bibliografia específica e temática, podendo a bibliografia indicada ser obtida através de links disponíveis na página eletrónica da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro no âmbito do procedimento e sendo permitida a sua consulta desde que efetuada em papel, e se trate de versão não anotada e não comentada:

Conhecimentos gerais:

- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação — Regime Jurídico das Autarquias Locais das Entidades Intermunicipais, da transferência de competências do Estado para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico (limitado apenas aos Títulos I e III);
- Anúncio n.º 72/2014 publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 56 de 20 de março – Estatutos da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro;
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Conhecimentos Específicos:

• Ref.ª D – ART

- Lei n.º 52/2015 de 9 de junho, na sua atual redação - Aprova o Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros e revoga a Lei n.º 1/2009, de 5 de janeiro, e o Regulamento de Transportes em Automóveis;
- Regulamento n.º 430/2019 de 16 de maio - Regulamento sobre Regras Tarifárias e Procedimentos de Recolha de Informação;
- Decreto-Lei n.º 21/2019 de 30 de janeiro, na sua atual redação - Transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação (limitado apenas aos Capítulos I e II);
- Decreto-Lei n.º 21/2024 de 19 de março - Cria o Programa de Incentivo ao Transporte Público Coletivo de Passageiros (Incentiva+TP);

- Portaria n.º 7-A/2024, de 5 de janeiro – Define as condições de atribuição dos passes gratuitos para jovens estudantes, nas modalidades sub 18+TP e estudante sub 23+TP.

A prova será pontuada de 0 a 20 valores, sendo considerada a valoração até às centésimas.

3.3 Avaliação Psicológica (AP) - Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos. Será realizada em duas fases (prova e entrevista individual), a ocorrer no mesmo dia, sendo valorada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

3.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências, retiradas da Lista de competências previstas para a respetiva carreira indicadas na Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e nos respetivos anexos, consideradas essenciais para o exercício da função:

- A - Planeamento e organização;
- B - Análise de Informação e Sentido Crítico;
- C - Trabalho de Equipa e Cooperação;
- D - Comunicação.

A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Cada comportamento demonstrado, associado a cada competência, será valorado em 1,25 valores, até ao limite máximo de 20 valores.

4. Classificação Final e Ordenação - Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente da classificação final obtida, numa escala de 0 a 20 valores, pela aplicação de uma das seguintes fórmulas:

$$CF = (60\%) PC + (40\%) EAC$$

OU

$$CF = (60\%) AC + (40\%) EAC$$

Em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

4.1 Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos nos artigos 23.º e 24.º da Portaria. Subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios, pela ordem enunciada:

1.º - Os candidatos com maior experiência na área para que é aberto o procedimento;

2.º - Os candidatos com maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;

3.º - Os candidatos com maior média final, em termos de habilitação académica relevante.

4.2 Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

5. Notificações - Todas as notificações aos candidatos, incluindo as necessárias para efeitos de audiência dos interessados, e as convocatórias para a realização de qualquer método de seleção que exija a presença do candidato, serão efetuadas, preferencialmente por correio eletrónico, ou por uma das formas previstas no Código do Procedimento Administrativo.

6. Publicitação - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro e disponibilizada na página eletrónica da Comunidade Intermunicipal. Os candidatos aprovados em cada método de seleção serão convocados para a realização do método de seleção seguinte,




com uma antecedência de cinco dias úteis, nos termos do n.º 2 do artigo 22.º da Portaria.

- 7. Audiência dos Interessados** – No âmbito do exercício da audiência dos interessados, os candidatos devem utilizar o formulário próprio, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro (www.regiaodeaveiro.pt).

As deliberações foram tomadas por unanimidade de todos os membros de Júri presentes.

Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião e lavrou-se a presente ata, redigida por Olga Cravo, que depois de aprovada, é assinada por todos os elementos de Júri que nela participaram.

O JÚRI

| | | |
|-------------------|--|--|
| Presidente | JOSÉ EDUARDO ALVES VALENTE DE MATOS |  |
| 1.ª Vogal Efetiva | OLGA MARIA MENDONÇA DA SILVA CRAVO |  |
| 2.º Vogal Efetivo | Paulo Rodrigues |  |